

Погорелов Д. В., соискатель
Гольдштейн С. Л., проф., д-р техн. наук

РАЗВИТИЕ СТРУКТУРЫ КОМПАНИИ КОМПЛЕКСНОГО ОСНАЩЕНИЯ ОБЪЕКТОВ ПИТАНИЯ И ТОРГОВЛИ

Актуальность и постановка задачи

Структура компаний комплексного оснащения субъектов питания и торговли (КООПТ) должна быть гибкой, т.к. этого требует быстрое изменение состояния рынка этих услуг. В статье рассмотрен общий подход к проблеме развития структуры компании, ориентированной на КООПТ.

Структура компании (как есть)

Пример структуры приведен на рис. 1-3.

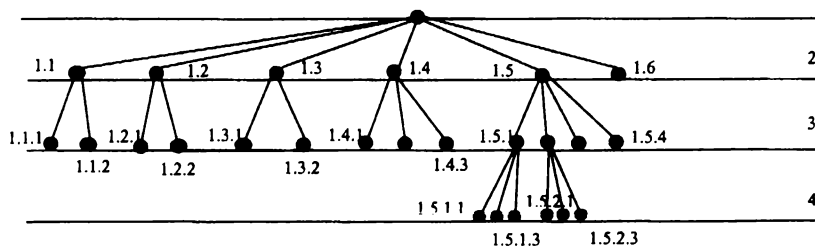


Рис. 1. Структура головной компании как есть

(1 – Директор, 1.1 – Финансовая дирекция, 1.2 – Дирекция логистики, 1.3 – Дирекция сервиса, 1.4 – Региональная дирекция, 1.5 – Дирекция комплексного оснащения, 1.6 – PR-дирекция, 1.1.1 – Бухгалтерия, 1.1.2 – Юридический отдел, 1.2.1 – Отдел закупок, 1.2.2 – Транспортный отдел, 1.3.1 – Отдел монтажа, 1.3.2 – Отдел обслуживания, 1.4.1 – Служба планирования и контроля, 1.4.2 – Представительства, 1.4.3 – Филиалы, 1.5.1 – Отдел комплексного оснащения объектов общественного питания, 1.5.2 – Отдел комплексного оснащения объектов торговли, 1.5.3 – Информационный отдел, 1.5.4 – Секретариат, 1.5.1.1, 1.5.2.1 – Проектная группа, 1.5.1.2, 1.5.2.2 – Менеджеры проекта, 1.5.1.3, 1.5.2.3 – Техническая служба)

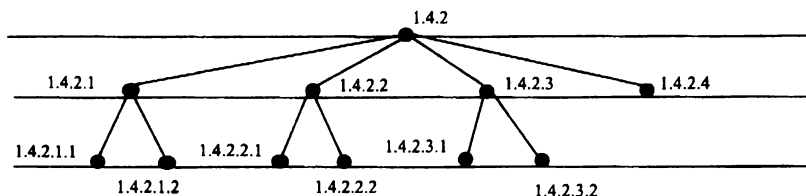


Рис. 2. Структура представительства как есть

(1.4.2.1 – Директор, 1.4.2.1 – Сервисная служба, 1.4.2.2 – Направление комплексного оснащения объектов общественного питания, 1.4.2.3 –

Направление комплексного оснащения объектов торговли, 1.4.2.4 – Секретарь, 1.4.2.1.1 – Плановое обслуживание, 1.4.2.1.2 – Монтаж, 1.4.2.2.1 – Группа проектирования, 1.4.2.2.2 – Менеджеры проекта, 1.4.2.3.1 – Группа проектирования, 1.4.2.3.2 – Менеджеры проекта).

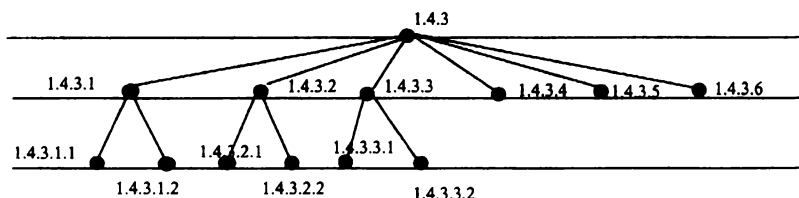


Рис. 3. Структура филиала как есть

(1.4.3 – Директор, 1.4.3.1 – Сервисная служба, 1.4.3.2 – Направление комплексного оснащения объектов общественного питания, 1.4.3.3 – Направление комплексного оснащения объектов торговли, 1.4.3.4 – Секретарь, 1.4.3.5 – Консалтинг, 1.4.3.6 – Бухгалтерия, 1.4.3.1.1 – Плановое обслуживание, 1.4.3.1.2 – Монтаж, 1.4.3.2.1 – Группа проектирования, 1.4.3.2.2 – Менеджеры проекта, 1.4.3.3.1 – Группа проектирования, 1.4.3.3.2 – Менеджеры проекта).

Кортежная модель развития

Инструмент развития удобно представить кортежно:

$$P = \langle O_p, T_p, A_p; R \rangle, \quad (1)$$

где O_p – объект развития, T_p – тип развития, A_p – алгоритм развития;

$$O_p = \langle C, \{A_p\}; R1 \rangle, \quad (2)$$

где C – структура, A – алгоритмы: функционирования, поддержки функционирования;

$$T_p = \langle \mathcal{E}, P; R2 \rangle, \quad (3)$$

где \mathcal{E} – эволюция, P – реинжиниринг,

$$A_p = \langle A_{pz}, A_{pp}; R3 \rangle, \quad (4)$$

где A_{pz} – эволюционный алгоритм развития, A_{pp} – революционный алгоритм развития, $R, R1-R3$ – матрицы связи.

Графический образ модели развития

Графический образ представлен (рис.4) совокупностью сигмондов:

$$\bar{P} = \bar{P}^* / (1 + e^{-P/A}), \quad (5)$$

где \bar{P} – результат, \bar{P}^* – предел результата, P – ресурсы развития, A – характеристика системы.

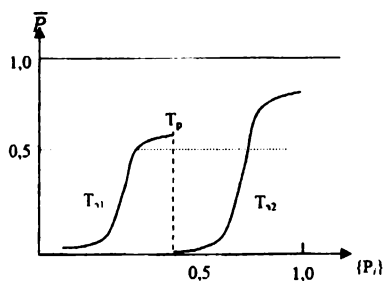


Рис. 4. Графическая модель развития с двумя типами эволюции (T_{s1} , T_{s2}) и одним типом реинжиниринга (T_p)

Структура компании (как должно быть)

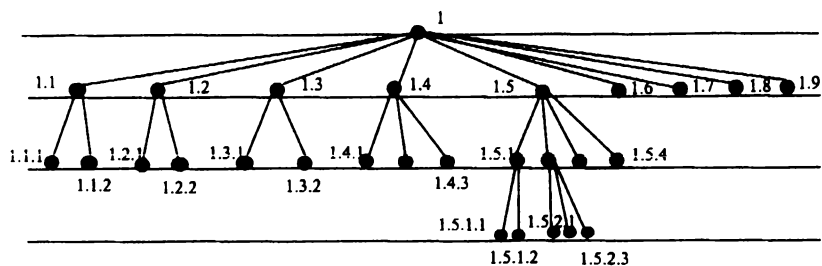


Рис. 5. Структура головной компании как должно быть

(1.7 - Дирекция консалтинга, 1.8 - Дирекция развития, 1.9 - Учебный центр)

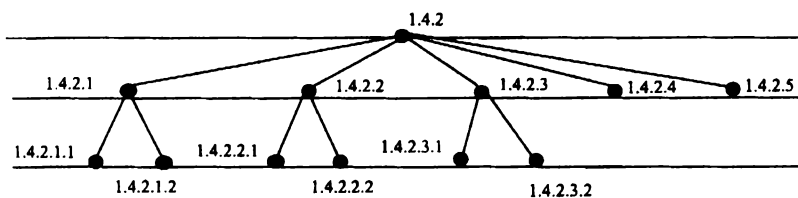


Рис. 6. Структура представительства как должно быть

(1.4.2.1.5 - Консалтинг)

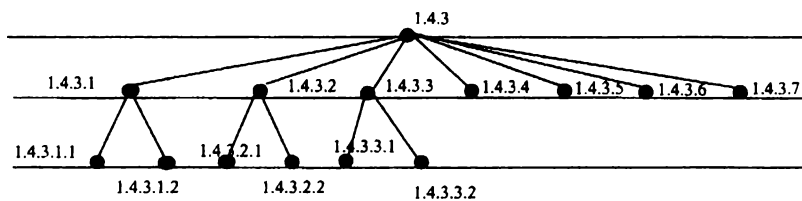


Рис. 7. Структура филиала как должно быть
(1.4.3.1.7 – Логистика)